

私の キャリアと 学び

第 1 回

唐澤 圭さん(住友商事 人事部人材開発チーム課長代理)

中長期的な視野をもって学び、 説得力のある人事に

今号からはじまる本連載では、企業の人事部門で働く人事パーソンに、これまでのキャリアや学びについて語っていただきます。人事のプロフェッショナルたちはどんなキャリアを歩み、どのように学んできたのでしょうか？ 第1回目は住友商事の唐澤圭さんにお話をうかがいました。

グローバルに、幅広いビジネスにかかわりたい

私は、入社以来、同じ会社で人事の仕事が続けてきていて、いまは海外拠点の現地社員向けの研修などを担当しています。グローバルに、いろいろなビジネスにかかわる仕事がしたいという思いを持ち続けてきていたので、いまはとても充実した仕事ができています。でも、総合商社でも人事の仕事はドメスティックな業務が多くて、このままでいいのか悩んでいた時期もありました。今日は、あらためて、自分のキャリアを振り返ってみたいと思います。

就職活動で気づいた自分の志向

就職活動のとき、いろいろな会社の話をきくなかで、自分は好奇心旺盛な性格で、1つの世界にとらわれない、グローバルにいろんなビジネスにかかわっていきたいという気持ちがあることに気づき、総合商社への就職を決めました。世界にはこんな国があるんだ、こんなビジネスがあるんだ、といった刺激をうけて、自分の視野を広げながら成長していけるんじゃないか、そんな期待がありました。

人事の仕事をしたと考えたのは、住友商事に入社することが決まったあとのことです。ビジネス全体を浅く広くみることができるコーポレート部門は面白い

のではないかと思います、そのなかでも、人を扱う人事の仕事に興味があったので、人事部門を希望したのです。

コンセプトへの共感、現場へのヒアリング

入社1年目で労務チームに配属されて、本社の労働組合との折衝や、育児介護規定の改定、残業時間管理、三六協定などに関する仕事を担当しました。当時はワークライフバランスの取組みが重要視され始めたころで、残業を減らして、ライフとのバランスをとりながら、より充実した仕事をしていこうというコンセプトに共感していましたし、定型的な業務だけでなく、今後の組織のありかたを考えて、新しい取組みをしていくという仕事だったので、面白かったですね。

当時のことで思い出すのは、三六協定の特別条項を申請したすべての部署にヒアリングにいったことです。これは、すごくやりがいがありましたね。営業の現場に出ていって、どういう仕事をしていてなぜ残業になってしまうのか、その対策としてどういうことが考えられるのかなど、生々しい情報をヒアリングすることで、課題を発見したり、対策を考えたりしたのです。人事部以外の部署の方とのコミュニケーションがとても大切だと感じましたし、社員一人ひとりの事情もあるので、現場感がわからないまま、法律に対応しているだけではいけないのだな、とも思いました。

人材開発、組織開発の仕事へ

10年位前から担当しているのが人材開発系の仕事で、ここ3年くらいは、毎月1回20カ国ぐらいの人が一堂に会する、海外拠点の住友商事グループ子会社の社員を日本に集めて研修をするという仕事をしています。もともと期待していたグローバルに深くかかわ



2004年3月 一橋大学 経済学部卒業
 2004年4月 住友商事株式会社 入社 人事部配属(労務チーム)
 2007年6月 メディア・ライフスタイル総括部 人事チームへ異動
 2010年6月 人事部 人材開発チームへ異動
 2014年4月 人事部 国際人事チームを兼務
 2015年4月 仕事と並行して GLOBIS 経営大学院へ通学、
 ~2017年3月 2017年3月 MBA 取得
 2016年9月 出産
 ~2017年2月迄 育児休職
 2020年4月 米国 CTI 認定 CPCC(Certified Professional Co-active Coach)取得
 2020年8月 NPO 法人 JSBN(キャリア教育系) 理事就任

れる仕事で現地の外国籍社員とのコミュニケーションも多く、とても楽しくやらせていただいています。

また、国内の研修では、最近の新たなところみとして、受講者同士で学ぶコミュニティの促進があります。「研修の最後に議論をしたグループのメンバーで、ぜひ2週間後に、アクションプランを実行できたかどうか相互に確認してください」と呼びかけるのです。人事が強制するのではなく、自律的な学びにつながることを期待しています。このようなことは、研修をオンライン化したことで、以前より取り組みやすくなっていると思います。

学びは、専門性を深めつつ、広がりをもって

若いころからの学びを振り返ると、入社2~3年目くらいから、広い視野をもったビジネスパーソンになりたいという思いからいろいろな資格をとる勉強をはじめました。まずは、業務に直結する資格のほうがモチベーションがあがるので、社会保険労務士の勉強をはじめました。暗記物が苦手なので手こずりましたが、合格しまして、そのあと、サイコブレインズの講座に参加しました。戦略人事に重きをおいた内容で、元 LIXIL の八木洋介氏やユニリーバの島田由香氏、サイバーエージェントの曾山哲人氏など、そうそうたる講師陣の講義にとっても刺激を受け、人事の仕事が続けていこうという思いを新たにしました。その後、英語でビジネスについて学べるグロービス経営大学院に行き始めました。最初は Human Resource Management や Organizational Behavior などの人事系の科目が中心でしたが、学びが楽しかったので Accounting や Marketing など人事以外の科目についても学び、MBA を取得しました。

今現在は、システムコーチングの勉強中です。先んじて、1対1のコーチングについては今年プロ資格を取得したのですが、システムコーチングは組織のなかで人と人との関係性をどう高めていくか、といったコーチングで、これからの人事に求められるスキルだと思います。

中長期的に目指す姿として、視野が広くて、グローバルに通用する、人事だけではなくて、いろんなことわかっていて説得力のある人事パーソンになりたい、そんな思いがあったので、人事の専門分野のみならず幅広く学んできたように思います。

これからの人事の仕事

これからは、これまで以上に一律でなくて個性がきわだってくるからこそ、そのパフォーマンスを最大限にひきだすこと、そして自律的にパフォーマンスを高めていく土台としての文化をどうつくっていくか、が人事の仕事になると思います。人材開発についても、これまでは階層別に一律に提供していたものを、もっとカスタムメイドしていくという話になりますし、そうすると人事としては、一人ひとりが自分で学ぶことをどうサポートするかということになると思います。人事パーソンとして必要な能力としては、コーチングやファシリテーション、さらにプロジェクトマネジメントも大事になると思います。もっと現場にはいりこんで、その組織を活性化していくことが求められるでしょうし、プロジェクトベースの仕事をしていくとき、人事がプロジェクトの事務局となって進めていくようなことも求められるようになると思います。

(取材協力:日本人材マネジメント協会 (JSHRM))

聞き手・まとめ:編集部